

AULA 'A'



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ADRIANA DORONZO

- Presidente -

Dott. MARGHERITA MARIA LEONE

- Consigliere -

Dott. ROBERTO RIVERSO

- Rel. Consigliere -

Dott. FABRIZIO AMENDOLA

- Consigliere -

Dott. GUALTIERO MICHELINI

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 21348-2024 proposto da:

X S.R.L., in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli avvocati RS
, EM ;

- **ricorrente** -**contro**

GD
, rappresentata e difesa dall'avvocato
EB ;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 364/2024 della CORTE D'APPELLO di CATANZARO, depositata il 23/04/2024 R.G.N. 1135/2023;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 16/12/2025 dal Consigliere Dott. ROBERTO RIVERSO;

il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. TIZIANA ORRU' ha depositato conclusioni scritte.

Oggetto

R.G.N. 21348/2024

Cron.

Rep.

Ud. 16/12/2025

CC

2025

5216



Fatti di causa

La Corte d'appello di Catanzaro, con la sentenza in atti, ha rigettato l'appello proposto dalla società X Srl avverso la sentenza del tribunale di Catanzaro che aveva accolto la domanda di impugnativa del licenziamento svolta da GD , ritenendolo ritorsivo, e reintegrando la lavoratrice nel posto di lavoro ai sensi dell'art.2 , comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015.

La Corte d'appello ha ricordato che in precedenza, il 15/7/2019, la società agricola X aveva già licenziato per giustificato motivo oggettivo la stessa GD , impiegata amministrativa, e che il 22 giugno 2020 il tribunale di Catanzaro aveva annullato il licenziamento riconoscendolo ritorsivo e reintegrando la lavoratrice.

Il 5/3/2021 la società ha nuovamente licenziato per giusta causa la G dopo averle contestato in data 2/3/2021 di essersi ingiustificatamente assentata dal posto di lavoro sin dal 12/7/2021.

Adito con ricorso del 6/9/2021, il Tribunale di Catanzaro ha giudicato il secondo licenziamento ingiustificato e ritorsivo ed ha perciò accordato di nuovo alla ricorrente la tutela reintegratoria prevista dall'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015.

Ciò posto, la Corte ha sostenuto che correttamente il tribunale aveva anzitutto ritenuto ingiustificato il licenziamento intimato a seguito dell'assenza della dipendente da ritenersi frutto di eccezione di inadempimento, a fronte della violazione dell'art. 2087 c.c. commessa da parte del datore.

Ed invero, il datore di lavoro, in primo luogo, aveva violato l'art.2087 c.c. non avendo garantito condizioni di lavoro idonee ad assicurare la sicurezza del lavoro della dipendente, attese le denunciate condizioni climatiche ed igienico sanitarie del luogo



in cui era reso il lavoro (per la temperatura molto fredda dell'ambiente di lavoro e i servizi igienici inadeguati, perché visibili dall'esterno). Il licenziamento andava considerato ritorsivo perché il tribunale aveva qualificato come indici presuntivi della ritorsione (ai sensi della pronuncia di questa Corte di cassazione n. 2323 del 2016), in concorso con la ravvisata ingiustificatezza del licenziamento, tanto lo stretto collegamento temporale tra il rifiuto dell'appellata di continuare a lavorare nelle condizioni date (nocive per la sua salute e irriguardose della sua dignità personale) e la reazione datoriale; quanto il pregresso contenzioso giudiziale che pochi mesi prima si era risolto con la condanna del datore di lavoro a reintegrare la lavoratrice, avendo il tribunale disvelato già allora il tentativo datoriale di provocare una reazione della lavoratrice da sanzionare disciplinarmente con licenziamento.

La successiva condotta datoriale dianzi stigmatizzata (ossia la collocazione della lavoratrice in un ambiente di lavoro non sufficientemente riscaldato e dotato di servizi igienici provvisti della benché minima riservatezza) confermava che il datore di lavoro aveva persistito nella già svelata strategia, costringendo la lavoratrice a rendersi inadempiente alla sua prestazione per poi imputarle quell'inadempimento e sanzionarlo, senza però considerare la legittimità del rifiuto della lavoratrice di continuare a lavorare in un ambiente insicuro per la propria salute e pregiudizievole per la propria dignità.

Avverso la sentenza ha proposto ricorso per cassazione Agricodem srl con quattro motivi di ricorso ai quali ha resistito con controricorso DG . Le parti ed il Procuratore generale hanno comunicato memorie. All'esito della decisione, il Collegio ha autorizzato il deposito della motivazione nel termine di sessanta giorni, come previsto dalla legge.



Ragioni della decisione

1.- Con il primo motivo si denuncia ex art. 360 n. 3 c.p.c. la violazione e falsa applicazione dell'art. 2087 c.c. per aver erroneamente addebitato al datore la violazione degli obblighi datoriali ex art. 2087 c.c.

2. Con il secondo motivo si deduce ex art. 360 n. 3 c.p.c. la violazione e falsa applicazione degli artt. 2087, 1218, 2967 c.c. per aver la Corte di appello operato un'inversione dell'onere della prova a carico delle parti.

2.1. I primi due motivi da valutarsi unitariamente per la connessione delle censure sollevate sono da disattendere.

Esse sono volte a sindacare la valutazione operata dalla Corte di appello in ordine alla concreta violazione degli obblighi di sicurezza datoriali (mancanza di un ambiente di lavoro sicuro, dal punto di vista climatico e delle condizioni igienico-sanitarie) dalla cui esistenza sarebbe scaturita l'assenza della lavoratrice in chiave di reazione al pregresso inadempimento, ex art. 1460 c.c.

Si deduce, in particolare, che mai, nella lamentata situazione climatica ed igienico sanitaria, si sarebbe potuto integrare la fattispecie concreta ex art. 2087 c.c. posto che sarebbe mancata la prova del contestato inadempimento da parte del datore.

2.2. I profili di censura concernenti l'esistenza in fatto delle violazioni ascritte al datore non sono ovviamente direttamente deducibili in cassazione senza scadere in un'inammissibile sindacato di merito, mentre sono infondati in diritto i rilievi mossi alla distribuzione dell'onere della prova operata dalla Corte sul tema della responsabilità per inadempimento ex art. 2087 c.c. in conseguenza delle deficitarie condizioni climatiche ed igienico sanitarie, ritenute esistenti nel luogo di lavoro.



2.3. Sotto il primo aspetto basti citare la consolidata giurisprudenza di questa Corte secondo cui, fatta salva l'omessa valutazione di un fatto decisivo ex art 360 n. 5 c.p.c., il potere di selezionare e valutare le prove idonee ai fini della dimostrazione del fatto appartiene al giudice di merito e non può essere sindacato in questa sede di legittimità; laddove, peraltro, nel ragionamento logico-giuridico della impugnata pronuncia non sono ravvisabili nemmeno vizi motivazionali, posto che nell'attuale assetto ordinamentale il vizio di motivazione può essere censurato in Cassazione ai sensi dell'art. 360 n. 4 in relazione all'art. 132, comma 2, n. 4 c.p.c. solo nel caso in cui la motivazione sia totalmente mancante o meramente apparente o manifestamente contraddittoria ed incomprensibile (Cass. S. U. n. 22232/2016; Cass. n. 23940/2017; Cass. n. 22598/2018): tutte ipotesi non sussistenti nel caso di specie.

2.4. Quanto invece all'onere della prova, circa l'esistenza degli inadempimenti denunciati, rileva, invece, l'orientamento che si è oramai assestato in materia, (su cui, da ultimo, Cass. n. 3492/2025) secondo il quale la violazione dell'art. 2087 cod. civ. genera una responsabilità di natura contrattuale, in quanto il contenuto del contratto individuale di lavoro risulta integrato per legge (ai sensi dell'art. 1374 cod. civ.) dalla disposizione che impone l'obbligo di sicurezza e lo inserisce nel sinallagma contrattuale, sicché il riparto degli oneri probatori si pone, nella domanda di danno per infortunio sul lavoro (ma anche in qualsiasi altra azione a carattere contrattuale), negli stessi termini che nell'art. 1218 cod. civ. sull'inadempimento delle obbligazioni.

Ne consegue che il lavoratore deve allegare e provare la esistenza dell'obbligazione lavorativa, il danno ed il nesso causale di questo con la prestazione, mentre il datore di lavoro



deve provare che il danno è dipeso da causa a lui non imputabile e cioè che ha adempiuto al suo obbligo di sicurezza, apprestando tutte le misure per evitare il danno.

2.5. Tale impostazione teorica va rispettata anche quando il prestatore di lavoro, prima ancora di qualsivoglia infortunio o malattia professionale, deduca, come nel caso di specie, un mero inadempimento datoriale in materia di prescrizioni riguardanti la tutela della salute e sicurezza sul lavoro nell'ambiente di lavoro oltre che la sua contrarietà con la dignità delle persona; e pertanto, anche in ordine all'esistenza di un mero pericolo di danno alla persona; essendo essa del tutto coerente con il chiaro insegnamento delle Sez. Unite n. 13533 del 30/10/2001 riguardante la generale materia della responsabilità contrattuale, dal quale si desume pianamente che il lavoratore, che invochi il rispetto delle " misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale" (come si esprime l'art.2087 c.c.), una volta richiamato il contratto di lavoro (ovvero "il titolo che costituisce la fonte" dell'obbligo legale di protezione) si può limitare " alla mera allegazione della circostanza dell'inadempimento della controparte, mentre il debitore convenuto è gravato dell'onere della prova del fatto estintivo dell'altrui pretesa, costituito dall'avvenuto adempimento".

In pratica, sulla scorta di tale insegnamento, il lavoratore può limitarsi a descrivere il fatto dell'infortunio e/o la situazione di pericolo o di inadempimento incombente nell'ambiente di lavoro e, qualora agisca anche per il risarcimento del danno, deve provare anche il nesso di causalità tra l'infortunio (o la malattia) e le conseguenze dannose subite.

2.6. Deve essere inoltre evidenziato che, con la citata pronuncia n. 3492/2025, questa Corte ha anche affrontato e risolto il



problema - che particolarmente interessa in questo giudizio relativo alla prova della nocività dell'ambiente di lavoro. Anche in relazione all'esistenza di una situazione di nocività per la salute, è stato ivi affermato che la presenza di specifici fattori di rischio in misura tale da rappresentare un pericolo (una condizione di nocività appunto) per la salute del lavoratore costituisce elemento costitutivo della colpa del datore la cui assenza nella responsabilità contrattuale deve essere provata dal debitore (v. punto 8).

2.7.- Quanto alla individuazione del fattore potenzialmente nocivo (che serve a identificare il rischio potenziale del lavoro svolto o dell'ambiente in cui viene prestato) essa si può desumere dall'inadempimento che il lavoratore deve sempre allegare come elemento costitutivo della domanda e dal nesso di causa, che deve invece provare nel caso in cui richieda il risarcimento dei danni, posto che incombe sul lavoratore danneggiato dimostrare il nesso di causa tra attività di lavoro e l'evento lesivo che ne è derivato.

3.- Con il terzo motivo si sostiene ex art. 360 n. 3 c.p.c. la violazione e falsa applicazione degli artt. 2087, 1460 c.c. per non aver accertato la portata del presunto inadempimento del datore rispetto al totale inadempimento della lavoratrice.

4.- Con il quarto motivo si sostiene ex art. 360 n. 3 la violazione dell'art.1345 c.c. per aver la Corte di appello ritenuto sussistente la natura ritorsiva del licenziamento secondo una ricostruzione approssimativa e lacunosa dei fatti di causa.

4.1. Anche il terzo ed il quarto motivo possono affrontarsi unitariamente per il nesso tra le censure in essi dedotte. Ed anche questi motivi devono essere disattesi. Ed invero la Corte di merito con un autonomo e motivato accertamento sulla quaestio facti ha invero affermato, per un verso, che l'assenza



della lavoratrice fosse conseguente al rilevato inadempimento degli obblighi incombenti sul datore ex art. 2087 c.c.; mentre la censura sulla portata e sulle equilibrio degli inadempimenti ex art 1460 c.c. involge una chiara contestazione di merito di pertinenza del giudice di merito, la cui ricostruzione non può essere di per sé rivista in questa sede di legittimità.

5.- Quanto invece alla affermazione della natura ritorsiva del licenziamento, essa è stata ricavata dalla Corte di merito sia per l'assenza della giustificazione del licenziamento, sia per la strategia messa in atto dal datore la cui persistente condotta inadempiente, dopo l'accertamento della nullità del primo licenziamento, era intesa a costringere la lavoratrice a rendersi a sua volta inadempiente al contratto (con la propria assenza) per poi imputarle lo stesso inadempimento e sanzionarlo. La censura sollevata in proposito mira a sindacare le valutazioni operate dalla Corte di merito la quale, una volta ritenuta provata la violazione dell'art. 2087 c.c. ed il legittimo esercizio dell'autotutela contrattuale, ha legittimamente e motivatamente affermato che il licenziamento, fondato su asserite assenze ingiustificate, dovesse essere interpretato in realtà come un atto ritorsivo.

6.- In conclusione, per i motivi esposti il ricorso deve essere complessivamente rigettato con formulazione del seguente principio di diritto: " In tema di inadempimento datoriale ex art. 2087 c.c., avendo il lavoratore il diritto di lavorare in un ambiente rispettoso della sicurezza e della dignità umana, l'assenza della condizione di nocività o lesività, secondo una soglia idonea a rappresentare un concreto pericolo di lesione dell'integrità fisica o della personalità morale, deve essere provata dal datore di lavoro nella logica della responsabilità contrattuale, secondo l'art. 1218 c.c.; mentre il prestatore può



limitarsi ad allegare la presenza nell'ambiente di lavoro del fattore di rischio potenziale e, qualora agisca per il risarcimento del danno, a provare il nesso di causalità tra la lesione e le conseguenze dannose subite".

7. La società ricorrente va quindi condannata al pagamento delle spese processuali, che si liquidano come da dispositivo, con distrazione in favore dell'Avv. EB , antistatario.

8. Non esistono invece i presupposti per l'accoglimento della domanda di risarcimento ex art.96 c.p.c. proposta dal controricorrente.

9.- Sussistono altresì le condizioni per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma dell'articolo 13, comma 1 bis d.p.r. n. 115/2002.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali che si liquidano in € 5000,00 per compensi e € 200,00 per esborsi, oltre al rimborso forfettario nella misura del 15% e agli altri oneri di legge, con distrazione in favore dell'Avv. EB , antistatario; ai sensi dell'articolo 13, comma 1 quater d.p.r. numero 115 del 2000, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso articolo 13.

Così deciso in Roma, nella Adunanza camerale del 16.12.2025

La Presidente

dott.ssa Adriana Doronzo



CASSAZIONE.NET

